



Personalreglement

Die Einwohnergemeinde-Versammlung Niederdorf erlässt, gestützt auf § 47 des Gesetzes über die Organisation und Verwaltung der Gemeinden (Gemeindegesezt) vom 28. Mai 1970 das folgende Personalreglement:

A. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

I. Art und Begründung

§ 1 Geltungsbereich

1. Dieses Reglement ordnet das Anstellungs- und Entlohnungsverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Rechten und Pflichten, soweit nicht kantonales Recht zur Anwendung kommt.
2. Das Anstellungs- und Entlohnungsverhältnis der Lehrpersonen richtet sich nach kantonalem Recht.
Unter Vorbehalt abweichender Bestimmungen im kantonalen Recht gilt dieses Reglement auch für die Lehrpersonen an den Kindergärten.
3. Bei fehlenden Bestimmungen gilt kantonales Recht.
4. Enthält auch das kantonale Recht keine Regelung, finden die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts Anwendung.
5. Aushilfspersonal steht in einem privatrechtlichen Anstellungsverhältnis.
6. Für Lehrverhältnisse in Berufen, die vom Bundesgesetz über die Berufsbildung erfaßt sind, gilt der Lehrvertrag.

§ 2 Stellenplan

1. Die Schaffung neuer und die Aufhebung bestehender Stellen beschliesst die Gemeindeversammlung.
2. Die Schaffung neuer und die Aufhebung bestehender Stellen für Lehrpersonen von Kindergarten und Primarschule wird durch die Ortsschulpflege beantragt.

B. ANSTELLUNGSVERHÄLTNIS

I Art und Begründung

§ 3 Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde werden durch schriftlichen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag angestellt. Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet. Es kann beidseitig schriftlich gekündigt werden.

§ 4 Privatrechtliches Arbeitsverhältnis

Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse sind in besonderen Fällen möglich.

§ 5 Stellenausschreibung

Vakante und neue Stellen sind öffentlich und geschlechtsneutral auszuschreiben. Befristete Stellen sind davon ausgenommen.

§ 6 Anstellungsbehörden

1. Die Anstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt durch den Gemeinderat.
2. Die Anstellung der Lehrpersonen erfolgt durch die Ortsschulpflege.

§ 7 Probezeit

1. Die Probezeit beträgt drei Monate effektiver Tätigkeit. Sie kann um maximal drei Monate verlängert werden.
2. Während der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis beidseitig, unter Einhaltung einer Frist von 14 Tagen, aufgelöst werden.

II Kündigung

§ 8 Beendigung des Arbeitsverhältnisses / Kündigung

1. Das Anstellungsverhältnis kann beidseitig nach Ablauf der Probezeit unter Einhaltung der folgenden Fristen jeweils auf das Monatsende schriftlich gekündigt werden:

- im ersten Anstellungsjahr	1 Monat
- ab dem zweiten Anstellungsjahr	3 Monate
2. In besonderen Fällen kann vertraglich eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden.
3. Die Kompetenz für die Auflösung des Anstellungsverhältnisses durch die Gemeinde liegt bei der Anstellungsbehörde gemäß § 6.
4. Erfolgt die Kündigung von Seiten der Gemeinde, so ist sie zu begründen und mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.
5. Kündigungen seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Lehrpersonen sind schriftlich an die Anstellungsbehörde gemäß § 6 zu richten.

§ 9 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

1. Das Anstellungsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig jederzeit ohne Einhaltung von Fristen aufgelöst werden.
2. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses nicht zumutbar ist.
3. Die Vertragsauflösung muß schriftlich begründet werden. Sie ist seitens der Gemeinde mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

§ 10 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

Das Anstellungsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieses Reglements aufgelöst werden.

§ 11 Kündigung zur Unzeit

1. Die Bestimmungen des Obligationenrechts (Art. 336 c OR) über die Kündigung zur Unzeit sind mit Ausnahme der Bestimmungen über die Verhinderung der Arbeitsleistung infolge Krankheit oder Unfall sinngemäss anwendbar.
2. Ist eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter infolge Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an einer Arbeitsleistung verhindert, erstreckt sich die Sperrfrist auf die gesamte Dauer der Lohnfortzahlungspflicht.

§ 12 Erreichen der Altersgrenze

1. Das Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich am letzten Tag vor Beginn des Monats, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf eine Altersrente gemäss AHV-Gesetz erwirbt.
2. Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen über die Altersgrenze hinaus bis zum Ende des laufenden Kalender- oder Schuljahres verlängert werden.
3. Lehrpersonen können durch die Anstellungsbehörde verpflichtet werden, das Schulsemester zu vollenden, in dem sie die Altersgrenze erreichen.
4. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Rahmen befristeter Arbeitsverhältnisse beschäftigt werden, gilt keine Altersgrenze.

§ 13 Vorzeitiger Altersrücktritt

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich gemäss Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung vorzeitig pensionieren lassen.

§ 14 Versetzung in den Ruhestand

1. Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis kündigen, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf eine volle Vorpension gemäss den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung hat.
2. Die Kündigung aus diesem Grund ist nicht möglich, wenn die Rente der Vorsorgeeinrichtung einer Kürzung unterliegt, die nicht im Zusammenhang mit dem Kapitalvorbezug oder der Verpfändung für den Erwerb von Wohneigentum steht.

§ 15 Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität

Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf eine volle Invalidenrente. Bei der Zusprechung einer Teilinvalidenrente ist das Arbeitsverhältnis neu abzuschliessen. Das weitere regelt der Gemeinderat.